

Irwan Lukiyanto; Pengaruh Kompensasi Financial ...

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

IRWAN LUKIYANTO

**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya,
Kampus Ketintang Surabaya 60231
E-mail: Luckyyanto2@gmail.com**

Abstract: *This study aims to examine and analyze impact financial compensation and job stress has a effect on job satisfaction of employee in the office PT. Semenanjung Pangeran Agung. The sampling technique of this study is using jenuh sampling, where the populations used is the employees who has a service life at least 5 years and sample size of 32 respondents. Statistical analysis method used in this study is the multiple linear regression with the help of SPSS 20 software. Based on the result of the analysis concluded that 1) financial compensation have a significant effect on job satisfaction of employees so that the first hypothesis is proven true, 2) job stress had no significant effect on job satisfaction of employees so that the second hypothesis is not proven true, 3) financial compensation and job stress is jointly significant effect on employee job satisfaction.*

Keyword: *financial compensation, job stress, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai pengembangan dan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Sumber daya manusia melalui segala bentuk dan potensinya merupakan faktor utama pembentuk keunggulan kompetitif dan menjadi kunci kemajuan di masa mendatang. Menurut Lawler III (2003:3) pekerja dapat menjadi sebagai keunggulan kompetitif utama perusahaan dalam hampir di semua bisnis. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan menjadi program yang sangat penting di lingkungan perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan perlu mendapat perhatian sebagaimana As'ad (2004:103) menyatakan

pendapatnya bahwa betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila pekerja tidak menjalankan tugas dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang sebenarnya dapat dicapai. Banyak hal yang menyebabkan karyawan tersebut merasa tidak gembira, selain masalah kompensasi yang diterimanya juga bisa disebabkan karena hubungan antar sesama rekan yang tidak harmonis dan peran yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Namun tetap saja masalah yang sering menyebabkan pekerja tidak puas adalah kompensasi.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat (Handoko, 2012:155).

Menurut Simamora (2004:443) kompensasi dibagi menjadi 2 bentuk, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang paling banyak dipertimbangkan oleh karyawan dalam memilih sebuah pekerjaan.

Kompensasi finansial yang berupa gaji atau upah, insentif, dan tunjangan menjadi pertimbangan utama bagi karyawan jika dibandingkan dengan kompensasi non-finansial.

Kompensasi finansial yang berupa gaji, bonus, dan tunjangan yang diterima ternyata tidak sesuai dengan harapan, maka hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan

Selama ini PT. Semenanjung Pangeran Agung menerapkan sistem kompensasi berdasarkan sistem waktu yang berupa gaji bulanan kepada para karyawan. Selain itu, perusahaan memberikan bonus apabila ada karyawannya yang berprestasi, serta tunjangan lain sebagai pelengkap gaji pokok yang berupa tunjangan hari raya dan asuransi kesehatan. Selain itu juga perusahaan mengadakan rekreasi keluarga setiap tahunnya yang dibiayai oleh perusahaan.

Fenomena yang terjadi menurut sebagian karyawan PT. Semenanjung Pangeran Agung bagian kantor adalah masalah kompensasi finansial yang dirasa kurang oleh sebagian karyawan akan tetapi besarnya kompensasi finansial berupa gaji yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan upah minimum regional. Menurut Sunyoto (2012:153), akibat ketidakpuasan dalam pembayaran akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologi, seperti ketidakhadiran dan sebagainya.

Mengacu pada sejumlah penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa kompensasi finansial, yang terdiri dari gaji, bonus, dan tunjangan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Lelikwati (2005) dengan judul analisis pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan daerah air minum kabupaten Yapen Waropen, Papua. Hasil dari penelitian tersebut adalah faktor kompensasi finansial dan non-finansial teruji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persepsi karyawan terhadap kompensasi finansial terutama didukung oleh faktor gaji dan tunjangan yang diterima, sedangkan kompensasi non finansial banyak didukung oleh pekerjaan yang bervariasi dan memberikan tantangan kepada karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Igalens dan Roussel (1999) dalam penelitiannya yang berjudul "*a study of the relationships between compensation package, work motivation, and job satisfaction*" mengemukakan bahwa kompensasi yang terdiri dari gaji, bonus, dan tunjangan memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja, namun gaji, tunjangan, dan bonus tidak terlalu berdampak terhadap kepuasan kerja.

Dalam Penelitian ini, penulis menggunakan objek penelitian pada PT. Semenanjung Pangeran Agung Gresik sebagai salah satu pelopor dalam pembuatan baja dan *rolling* di Indonesia. Bertempat di kawasan industri maspion, Gresik, Jawa Timur. Produk-produk dari PT. Semenanjung Pangeran Agung telah digunakan secara luas dalam proyek-proyek konstruksi di dalam negeri sampai luar negeri, PT. Semenanjung Pangeran Agung membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan terutama kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu perusahaan sangat

memperhatikan sumber daya manusia yang ada untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya melalui kompensasi finansial dan usaha perusahaan meminimalisir stres kerja. Sebagaimana menurut Handoko (2012:193) karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilaku lainnya.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh karyawan tersebut, Handoko (2012:200). Para ahli mengatakan bahwa stres dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan negatif tergantung dari sudut pandang mana seseorang atau karyawan tersebut dapat mengatasi tiap kondisi yang menekannya untuk dapat dijadikan acuan sebagai tantangan kerja yang akan memberikan hasil yang baik atau sebaliknya. Sebagaimana Menurut Sopiah (2008:94) stres juga memiliki sisi positif yang disebut dengan *Eustress*. *Eustress* menunjukkan tingkat stres yang cukup rendah yang dibutuhkan untuk menggerakkan atau memotivasi orang-orang dalam hidupnya.

Pada umumnya stres kerja selalu dikaitkan dengan gangguan fungsi individu di tempat kerja. Adapun efek negatif dari stres kerja meliputi berkurangnya efisiensi, penurunan kapasitas dan berkurangnya ketertarikan karyawan dalam bekerja, peningkatan ketegangan berfikir, kurangnya

kepedulian terhadap organisasi dan rekan, serta hilangnya tanggung jawab (Greenberg dan Baron, 1995; Matteson and Ivancevich, 1982 dalam Fairbrother *et al.*, 2002). Stres kerja juga dikaitkan dengan hasil kerja (*output*) yang penting seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi dan perilaku karyawan (Naumann, 1993; Tett dan Mayer, 1993 dalam Fairbrother *et al.*, 2002).

Di PT. Semenanjung Pangeran Agung pada bagian kantor memiliki peran penting dalam mewujudkan pendayagunaan perusahaan secara optimal dengan aktivitas yang dilaksanakan di lokasi masing-masing unit bisnis melalui unit-unit areanya, sehingga seluruh aktivitas fungsional merupakan otoritas dan tanggung jawab karyawan pada bagian kantor PT. Semenanjung Pangeran Agung. Hal inilah yang menjadi beban tersendiri bagi karyawan pada bagian kantor sehingga berdampak pada karyawan secara psikologis salah satunya timbul stres kerja. Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh karyawan tersebut (Handoko (2012:200).

Mengacu pada Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dua (1994), menyatakan bahwa secara umum, tingginya stres kerja maupun stres diluar kerja dikaitkan dengan rendahnya kesehatan emosional, kesehatan fisik yang rendah, dan ketidakpuasan kerja yang tinggi.

Namun berbeda dengan hasil penelitian Kim *et al.*, (2009) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran sebagai salah satu indikator stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ambiguitas peran bukan dari faktor eksternal (dari pekerjaan atau hal lain dalam organisasi), melainkan tergantung dari kemampuan mereka sendiri dalam mengklarifikasi harapan perusahaan terhadapnya.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi Finansial

Dessler (1997:85) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Menurut Handoko (2012:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Simamora (2004:445) kompensasi finansial merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, tunjangan. Menurut Saydam (2000:118) kompensasi finansial adalah pemberian uang kontan secara fisik kepada pegawai sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan yang besarnya sesuai dengan kesepakatan/ketetapan perusahaan.

Dalam penelitian ini pengukuran kompensasi finansial didasarkan pada Saydam (2000:235), dan Simamora (2004:445) disesuaikan dengan fenomena pada PT. Semenanjung Pangeran Agung, yaitu: (1) gaji (2) tunjangan (3) insentif.

Stres kerja

Menurut Mangkunegara (2007:157) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Kinicki (2005:351:352) stres adalah suatu respon yang adaptif, dihubungkan oleh karakteristik atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik khusus pada seseorang. Menurut Sopiah

(2008:85) stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang.

Dalam penelitian ini pengukuran stres kerja didasarkan pada Holmes dan Rahe (1967) dengan menggunakan Skala Holmes yang di sesuaikan dengan fenomena pada PT. Semenanjung Pangeran Agung, yaitu: (1) kurang tidur (2) piutang (3) penyakit (4) jabatan.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2012:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Lock (2002) dalam Sopiah (2008:170), kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Menurut Smith, Kendall dan Hulin (1969) dalam Sopiah (2008:175), ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu: (1) kepuasan pekerjaan (2) kepuasan gaji (3) kepuasan pengawasan (4) kepuasan moral kerja (5) kepuasan rekan kerja.

Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja

Karyawan adalah modal bagi perusahaan. Karyawan perlu dikelola agar tetap merupakan modal yang produktif. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan pekerjaannya yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan kerja dalam diri karyawan yaitu salah satunya melalui kompensasi yang layak. Kompensasi menurut Hasibuan (2008:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk

uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lelikwati (2005) faktor kompensasi finansial dan non-finansial teruji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persepsi karyawan terhadap kompensasi finansial terutama didukung oleh faktor gaji dan tunjangan yang diterima, sedangkan kompensasi non finansial banyak didukung oleh pekerjaan yang bervariasi dan memberikan tantangan kepada karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Igalens dan Roussel (1999) dalam penelitiannya yang berjudul *a study of the relationships between compensation package, work motivation, and job satisfaction* mengemukakan bahwa kompensasi yang terdiri dari gaji, bonus, dan tunjangan memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja, namun gaji, tunjangan, dan bonus tidak terlalu berdampak terhadap kepuasan kerja.

Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

Stres kerja selalu dikaitkan dengan hasil kerja (*output*) yang penting seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi dan perilaku karyawan. Adapun efek negatif dari stres kerja meliputi berkurangnya efisiensi, penurunan kapasitas dan berkurangnya ketertarikan karyawan dalam bekerja, peningkatan ketegangan berfikir, kurangnya kepedulian terhadap organisasi dan rekan, serta hilangnya tanggung jawab (Greenberg and Baron, 1995; Matteson and Livancevich, 1982

dalam Fairbrother *et al.*, 2002). Stres kerja juga dikaitkan dengan hasil kerja (*output*) yang penting seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi dan perilaku karyawan (Naumann, 1993; Tett and Mayer, 1993 dalam Fairbrother *et al.*, 2002). Berdasarkan penelitian Dua (1994), menyatakan bahwa secara umum, tingginya stress kerja maupun *stress* diluar kerja dikaitkan dengan rendahnya kesehatan emosional, kesehatan fisik yang rendah, dan ketidakpuasan kerja yang tinggi.

Sedangkan menurut penelitian Fairbrother *et al.*, (2002) juga menyatakan bahwa stres memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian oleh Kim *et al.*, (2009) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran sebagai salah satu indikator *stress* kerja yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan telaah teoritis dan telaah empiris, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H₁: Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H₂: Stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H₃: Kompensasi finansial dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana penelitian ini menggunakan uji statistik yang berfokus terhadap pengujian hipotesis. Jenis penelitian ini adalah kausalitas dimana jenis penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel.

Populasi sebanyak 32 karyawan pada bagian kantor PT. Semenanjung Pangeran Agung. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh karena populasi yang diketahui sudah jelas dan jumlahnya relatif sedikit.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (X): kompensasi finansial, stres kerja, dan variabel terikat (Y): kepuasan kerja.

Kompensasi finansial adalah pemberian uang kontan secara fisik kepada pegawai sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan yang besarnya sesuai dengan kesepakatan/ketetapan perusahaan. Pada penelitian ini untuk mengukur kompensasi finansial menggunakan indikator Saydam (2000:235) dan Simamora (2004:445) disesuaikan dengan fenomena pada PT. Semenanjung Pangeran Agung yaitu: (1) gaji (2) tunjangan (3) insentif.

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Dalam penelitian ini pengukuran stres kerja didasarkan pada Holmes dan Rahe (1967) dengan menggunakan Skala Holmes yang di sesuaikan dengan fenomena pada PT. Semenanjung Pangeran Agung, yaitu: (1) kurang tidur (2) piutang (3) penyakit (4) jabatan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Smith, Kendall dan Hulin (1969) dalam Sopiah (2008:175), ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu: (1) kepuasan pekerjaan (2) kepuasan gaji (3) kepuasan pengawasan (4) kepuasan moral kerja (5) kepuasan rekan kerja.

Teknik pengumpulan data menggunakan angket, dokumentasi dan wawancara, serta angket,

dengan studi pada karyawan bagian kantor PT. Semenanjung Pangeran Agung. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dalam Sugiyono (2010:93).

Sedangkan metode analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Regresi Berganda, untuk pengukuran validitas pada setiap item pernyataan angket menggunakan korelasi antar skor item dengan skor total yang terbentuk. Jika nilai r yang dihasilkan tiap item pertanyaan dengan skor total r tabel, maka item pertanyaan tersebut adalah valid. Sebaliknya jika nilai r yang dihasilkan $< r$ tabel, maka item pertanyaan tersebut tidak valid atau gugur.

HASIL

PT. Semenanjung Pangeran Agung adalah anak perusahaan dari PT. Master Baja MFC sebagai salah satu pelopor dalam pembuatan baja dan *rolling* di Indonesia yang memperkerjakan lebih dari seribu orang, bekerja sepanjang waktu pada jadwal produksi tiga *shift*. Produk-produk dari PT. Semenanjung Pangeran Agung telah digunakan secara luas dalam proyek-proyek konstruksi di dalam dan luar negeri, Perusahaan juga mengeksport produknya ke negara-negara Asia dan Eropa.

Berdasarkan pada hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan peneliti pada karyawan PT. Semenanjung Pangeran Agung pada bagian Kantor, maka diperoleh gambaran mengenai beberapa identitas responden.

Berdasarkan hasil karakteristik responden, jumlah responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 23 sedangkan sisanya sebesar 9 berjenis kelamin wanita.

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan usia, dijelaskan bahwa responden berumur

41 - 50 tahun memiliki jumlah lebih banyak yaitu 44%, sedangkan persentase terkecil yaitu responden berumur 20 - 30 dengan persentase sebesar 12%.

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, dijelaskan bahwa sebagian besar pendidikan terakhir responden adalah Sarjana (S1) dengan persentase 47%, sedangkan SMA menjadi pendidikan terakhir responden yang terkecil dengan persentase 10%.

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dijelaskan sebagian besar masa kerja responden adalah < 10 tahun dengan persentase 87,5%, sedangkan masa kerja responden terkecil adalah 11 - 20 tahun dengan persentase 12,5%.

Hasil Tanggapan responden terhadap variabel kompensasi finansial menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki *mean* variabel sebesar 4,07 dan masuk pada kriteria tinggi dalam *three-box method*.

Hasil Tanggapan responden terhadap variabel stres kerja menunjukkan bahwa stres kerja memiliki *mean* variabel sebesar 4,08 dan masuk pada kriteria tinggi dalam *three-box method*.

Hasil Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki *mean* variabel sebesar 4,12 dan masuk pada kriteria tinggi dalam *three-box method*.

Pada pengujian uji normalitas dengan gambar *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

Pada hasil uji multikolinearitas diketahui nilai VIF dari kompensasi finansial (X_1) dan stres kerja (X_2) mempunyai nilai atas angka 1 yaitu keduanya bernilai 4,991, sedangkan nilai *tolerance* mendekati nilai 1 yaitu keduanya bernilai sebesar 0,200. Hal

tersebut dapat disimpulkan bahwa model ini bebas multikolinearitas.

Pada pengujian heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* dalam penelitian ini terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

Tabel 1. Koefisien Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a	
	Unstandardized Coefficients B	T
(Constant)	1,597	2,022
KOMUNIKASI	1,104	2,562
MOTIVASI	-,493	-1,320

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Output SPSS, 2013

Pada persamaan regresi linier ini menunjukkan nilai konstanta sebesar 1,597 nilai tersebut berarti bahwa jika kompensasi finansial (X_1) dan stres kerja (X_2) sama dengan nol, maka kepuasan kerja (Y) nilainya sebesar 1,597. Koefisien regresi kompensasi finansial yang bernilai 1,104 menunjukkan bahwa apabila kompensasi finansial (X_1) meningkat, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 1,104 dalam hal ini, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Besarnya β_2 adalah sebesar -0,493 koefisien regresi stres kerja yang bertanda negatif menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan berbanding terbalik terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini,

stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
Regression	5,636	,009 ^b

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), stres kerja, kompensasi finansial

Sumber : Output SPSS, 2013

Berdasarkan di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 5,636 dengan tingkat signifikansi 0,00. (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari kompensasi finansial (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

Tabel 3. R-Square

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,529 ^a	,280	,230

a. Predictors: (Constant), stres kerja, kompensasi finansial

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Output SPSS, 2013

Nilai *adjusted R-square* sebesar 0,280 yang berarti bahwa variabel kompensasi finansial dan stres kerja hanya mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 28% dan sisanya sebesar 72% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada analisis statistik di atas, kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Semenanjung Pangeran Agung. Hal ini terlihat dari hasil uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,562$ dengan taraf signifikansi 0,016 di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Maka Dapat dijelaskan bahwa semakin baik kompensasi finansial maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan PT. Semenanjung Pangeran Agung.

Hasil dari penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lelikwati (2005) yang berjudul pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan. hasil dari penelitian tersebut adalah kompensasi finansial teruji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persepsi karyawan terhadap kompensasi finansial terutama didukung oleh faktor gaji dan tunjangan yang diterima.

Dengan terpenuhkannya kebutuhan-kebutuhan karyawan melalui pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan dalam memperhatikan keseimbangan antara jumlah kompensasi dengan tingkat kontribusi yang disumbangkan oleh karyawan dalam perusahaan. Dengan demikian kepuasan kerja para karyawannya akan terpenuhi oleh apa yang telah dilakukan perusahaan dalam pemberian kompensasi.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian kantor PT. Semenanjung Pangeran Agung. Hal ini terlihat dari hasil uji t yang menyatakan $t_{hitung} -1,320$ dengan taraf signifikansi 0,197 (di atas 0,05) yang berarti bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Melihat hasil analisis kuesioner mengindikasikan bahwa tingkat *stress* yang dirasakan karyawan bagian kantor relatif kecil sehingga tidak sampai mengganggu pelaksanaan kerja dan menurunkan tingkat kepuasan secara signifikan.

Berdasarkan fakta di lapangan yang didapat dari wawancara, perusahaan sudah berupaya untuk meminimalisir *stress* kerja dengan disediakannya wadah konseling yang dinamakan General Affair.

Penelitian ini mendukung penelitian Fairbrother *et al.*, (2002) "*Workplace Dimensions, Stress and Job Satisfaction*" hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan *stress* memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan mengindikasikan bahwa model umum dari *stress* tidak membantu dalam mengidentifikasi prediktor *stress* dan kepuasan kerja dalam konteks pekerjaan tertentu karena adanya hubungan dimensi tempat kerja, *stress* dan kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan stres kerja berpengaruh positif

simultan terhadap kepuasan kerja. Terlihat dari nilai F_{hitung} sebesar 5,636 dengan signifikansi 0,009 (di bawah 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa dengan kompensasi finansial yang berjalan dengan baik dan rendahnya stres kerja yang dirasakan karyawan menunjukkan tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan bagian kantor. Dari kedua variabel bebas yang digunakan, kompensasi finansial mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan stres kerja.

Berdasarkan hasil kuesioner, kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan bagian kantor termasuk cukup tinggi. Karyawan merasa memiliki rekan kerja yang bisa saling mendukung dalam menjalankan tugasnya, terbukti pada nilai rata-rata indikator rekan kerja dengan nilai rata-rata 4,36 dan karyawan puas dengan pekerjaan yang dikerjakan dengan nilai rata-rata 4,31 pada indikator pekerjaan.

Sesuai dengan analisis perhitungan regresi linier berganda terhadap variabel kompensasi finansial dan *stress* kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,280. Hal ini berarti 28% variasi dari variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi finansial dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 72% dipengaruhi oleh faktor lain diluar kedua variabel bebas yang diteliti.

Hal ini sesuai dengan wawancara dengan bapak Bayu selaku pembimbing lapangan di PT. Semenanjung Pangeran Agung yang menyatakan bahwa, Masalah kompensasi finansial dan stres kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, banyak sebab yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan salah satunya karena bagi karyawan, harapan untuk mendapat uang

adalah satu-satunya alasan mereka untuk bekerja, yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan dengan yang tidak bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan yaitu :

Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan beban kerja yang tinggi. Sebaiknya pemberian gaji yang diberikan PT. Semenanjung Pangeran Agung harus disesuaikan oleh pengalaman dan jabatan masing-masing karyawan, selain itu perusahaan diharapkan untuk mengevaluasi kinerja tiap karyawannya sebagai pertimbangan untuk pemberian gaji yang layak.

Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kurangnya sumber daya menjadi masalah bagi sebagian karyawan PT. Semenanjung Pangeran Agung perlu memperhatikan sumber daya dan kebutuhan karyawan dalam hal fasilitas kerja yang lengkap agar pekerjaan lebih optimal dan dapat meminimalisir stres kerja selain itu PT. Semenanjung Pangeran Agung perlu mempertahankan adanya General Affair sebagai wadah konseling karena berpengaruh dalam meminimalisir stres kerja karyawan.

Kompensasi finansial dan stres kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti variabel kompensasi finansial dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama dan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja

PT. Semenanjung Pangeran Agung diharapkan lebih

memperhatikan pemberian kompensasi finansial, terutama gaji, Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam pengambilan sampel karena hanya berfokus pada karyawan di bagian kantor, sehingga jumlah sampelnya sedikit. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk mengambil sampel yang lebih luas agar sampel tersebut lebih mewakili topik penelitian yang dibahas yaitu kompensasi finansial dan stres kerja.

Penulis menyarankan untuk menambahkan dimensi tempat kerja sebagai variabel moderator untuk dimodifikasi dengan ketiga variabel yang sudah digunakan pada penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Keberhasilan penulisan jurnal ilmiah manajemen ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, serta dorongan dari berbagai pihak.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Dr. Dewie Tri Wijayanti W., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi dan jurnal ilmiah ini. Selain itu penulis juga mengucapkan terimakasih kepada keluarga dan teman-teman yang selama ini turut membantu menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Assegraf, Yasmin Umar. 2005. Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Akuntan Publik Dan Akuntan Pemerintah Di Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2005), *Jurnal Akuntansi & Bisnis* 5 (2): 91-106.
- As'ad, Moh. 2004. Psikologi Industri. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Dessler, Garry. 1997. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi 7. Jakarta: PT. Indeks.

- Dua, Jagdish. 1994. Job Stressors and Their Effects on Physical Health, Emotional Health, and Job Satisfaction in a University. *Jurnal of Educational Administration* 32 (1): 59-78.
- Fairbrother, Kerry et al.,. 2002. Workplace Dimensions, Stress and qJob Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology* 18 (1): 8-21.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan SPSS*. Semarang: Undip.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personal*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Holmes, Thomas dan Richard, Rahe. 1967. The Holmes and Rahe Stress Scale. *Journal of Psychomatic Research* 11: 213-218.
- Igalens, Jacques dan Patrice, Roussel. 1999. A Study Of The Relationships Between Compensation Package, Work Motivation, And Job Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior, (Online)* 20 (7): 8-20.
- Kim et al.,. 2009. Moderating effects of gender and organizational level between role stress and job satisfaction among hotel employess. *Journal of Hospitality Management* (28): 612-619.
- Kinicki, Kreitner. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Lawler III, Edward E. 2003. *Treat People Right*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Lelikwati, Karel A. 2005. Analisis pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan daerah air minum kabupaten yapen waropen, papua. *Jurnal economic resources, (online)*, (<http://isjd.lipi.go.id/admin/jurnal/3205111118.pdf>).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja rosdakarya bandung.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan
- Siagian, Sondang. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: bagian penerbit STIE YKPN.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2009. *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis*. Jakarta: PT. BUKU KITA.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.